



Puerto de Motril  
GRANADA  
Autoridad Portuaria de Motril



Puerto de Motril  
GRANADA

Autoridad Portuaria de Motril

# I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



2023-2027



# ÍNDICE

1. Introducción
2. Partes suscriptoras del Plan de Igualdad de la Autoridad Portuaria de Motril
3. Ámbito Persona, Territorial y Temporal
4. Conclusiones del diagnóstico y Objetivos establecidos
5. Áreas de Intervención. Plan de acción
6. Cronograma de trabajo para la implantación del Plan de Igualdad
7. Responsable del Plan
8. Composición y Objeto de la Comisión de Igualdad
9. Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad
10. Procedimiento de Modificación
11. ANEXOS:
  - *ANEXO I: Fichas de seguimiento*
  - *ANEXO II. Informe de los resultados de la auditoría retributiva, con: (i) Diagnóstico de situación y (ii) Plan de actuación para las correcciones de desigualdad retributiva*
  - *ANEXO III. Protocolo de prevención del Acoso sexual y por razón de sexo.*
  - *ANEXO IV. Marco jurídico aplicable.*
  - *ANEXO V. Definiciones de los conceptos claves del Plan de Igualdad*



## 1. INTRODUCCIÓN

El I Plan de Igualdad de Puerto de Motril tiene como objetivo la integración de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en todos los procesos que desarrolle nuestra empresa, para ellos nos proponemos seguir corrigiendo desigualdades, desequilibrios o discriminaciones respecto a la presencia de mujeres y hombres en la plantilla, cubrir las necesidades del personal que se hayan identificado en el I Diagnóstico de Género, continuando la implementación, además, de mecanismos que nos permitan consolidar una cultura organizativa donde la Igualdad sea uno de sus principios básicos.

El principio de igualdad se encuentra reconocido tanto a nivel internacional, como en nuestra propia legislación estatal. En concreto, *el artículo 14 de la Constitución Española* proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Asimismo, la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo*, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, (en adelante, LOI), y las posteriores modificaciones del *Real Decreto-ley 6/2019, del 1 de marzo*, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación tiene como objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación por razón de sexo en cualquiera de los ámbitos de la vida.

A pesar de que hemos avanzado en el camino hacia la igualdad formal, aún no se ha alcanzado la igualdad efectiva y real. Es necesario seguir avanzando en la erradicación de desigualdades diversas: brecha salarial, menor presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica. Históricamente el acceso de las mujeres a ocupar puestos de igual responsabilidad que el hombre ha sido, y sigue siendo, difícil. Quedan aún tareas pendientes, y es que las mujeres siguen tropezando con el llamado “techo de cristal”. A pesar de su equiparación en el ámbito formativo y la incorporación al mundo del trabajo, la participación de las mujeres en cargos de responsabilidad, y en la adopción de decisiones sigue siendo limitada.



Por ello, es indispensable seguir trabajando en la incorporación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para que el compromiso sea verdaderamente compartido. La realidad muestra como la situación y la posición de mujeres y hombres dista aún de ser equitativa.

Este I Plan de Igualdad pretende ser un paso más en las estrategias y las líneas de trabajo de **Puerto de Motril** para hacer realidad la igualdad entre mujeres y hombres, respondiendo a la necesidad de modernizar su estructura interna, impulsar mejoras en los procesos de participación y visualizar su compromiso con la igualdad. La promoción de las mujeres dentro de la organización debe ser una tarea fundamental en la que todas las personas comprometidas con la Igualdad de Oportunidades entre géneros deben implicarse.

Debe ser un trabajo conjunto entre hombres y mujeres, teniendo en cuenta siempre que la Igualdad de Oportunidades no es solo un principio de justicia social sino también un elemento que facilita la calidad y sostenibilidad organizativa. Para ello estamos siguiendo estas fases:



**Fase 1. Negociación del diagnóstico y del Plan de Igualdad**

Comunicación de la apertura de negociación y materias objeto de la misma.  
Constitución de la Comisión Negociadora y establecimiento del calendario o plan de negociación.  
Adopción de acuerdos.

**Fase 2. Elaboración del diagnóstico de igualdad**

Recogida de información y análisis de la situación de la empresa.  
Identificación de situaciones de desigualdad o discriminación.  
Formulación de propuestas de mejora.

**Fase 3. Diseño, aprobación y registro del Plan de igualdad**

Definición de objetivos.  
Establecimiento de medidas evaluables y cronograma.  
Asignación de recursos.  
Registro del Plan de igualdad.

**Fase 4. Ejecución y Seguimiento del Plan de igualdad**

Implantación de las acciones previstas.  
Seguimiento del desarrollo y resultados de las medidas del Plan de igualdad.

**Fase 5. Evaluación**

Análisis de los resultados y del grado de consecución de los objetivos fijados.  
Identificación de aspectos a mejorar y de las futuras medidas.

Desde su creación el **Puerto de Motril** ha tenido un fuerte compromiso con las personas que la integra, y como cualquier empresa, no está exenta de sufrir las desigualdades que vienen dada por los estereotipos y prejuicios que dificultan el acceso de las mujeres a puestos especializados o de responsabilidad.



Para poner en práctica este I Plan de Igualdad debimos conocer previamente la realidad interna en lo que se refiere a la participación y representación de las mujeres en la empresa, concretada en datos cuantitativos y cualitativos. Para ello, hemos realizado un análisis y diagnóstico específico de situación de la organización, con objeto de identificar y establecer las líneas de actuación más adecuadas. En esta fase de diagnóstico se han analizado las características de la empresa y de la plantilla, realizando un estudio de la reglamentación interna de la empresa, así como de los recursos a disposición de esta, situación de convenio colectivo que regula la actividad, al igual que las características referentes a la plantilla (edad, sexo, formación, estado civil, hijos, hijas, antigüedad, tipo de contrato, entre otros). También se han detectado las necesidades de la plantilla, a través de los cuestionarios y del establecimiento de canales de comunicación fluidos.

Una vez obtenidos los resultados, hemos visto la necesidad de desarrollar el **I Plan de Igualdad de Oportunidades** que incluya los ejes y líneas de actuación prioritarias para el periodo 2023-2027. Continuando con su trayectoria de compromiso, y dando cumplimiento a los preceptos legales, cuyo ámbito de actuación sea la propia organización en toda su extensión y todas las personas que prestan sus servicios en ella, cualquiera que sea su relación laboral. **Puerto de Motril** asume así su continuo compromiso de integrar el enfoque de género en la planificación de sus políticas y actuaciones como garantía del cumplimiento de los principios democráticos de igualdad.

La elaboración de este **I Plan de Igualdad** se ha basado en una metodología participativa, en tanto que ha contado con la implicación activa de la Comisión de Igualdad compuesta por una representación de la empresa y de la Representación Legal de las personas trabajadoras.

El proceso de participación se ha articulado mediante reuniones de trabajo y a través de correos electrónicos, orientadas a generar procesos de análisis, discusión y consenso grupal en torno a la estructura y los contenidos del **I Plan de Igualdad 2023-2027**.

Como hemos comentado anteriormente, para poner en práctica este Plan se debe conocer previamente la realidad interna en lo que se refiere a la participación y representación de hombres y mujeres en la entidad, concretada en datos cuantitativos. Para ello, se ha realizado análisis riguroso de situación de la plantilla y las características de la empresa, con el objeto de identificar y establecer las líneas de actuación más adecuadas para articular el proceso de elaboración del presente informe.

La definición de prioridades para este Plan de Igualdad se ha basado principalmente en las áreas de actuación que se han consensuado como fundamentales para avanzar hacia una empresa en la que se gestione la diversidad derivada del género de una forma eficaz y moderna.

## 2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN

Responsabilidad en la gestión, administración y seguimiento de la consecución de los objetivos propuestos, así como de la aplicación de las medidas necesarias para su cumplimiento corresponde al Jefe de División Económico Financiera y de Organización de la Autoridad Portuaria de Motril.





La elaboración de este I Plan de Igualdad 2023-2027 se ha basado en una metodología participativa, en tanto que ha contado con la implicación activa de la Comisión Negociadora de Igualdad compuesta por una representación de la Dirección y las personas trabajadoras integrantes del Comité de Empresa.

El proceso de participación se ha articulado mediante reuniones de trabajo presencial orientadas a generar procesos de análisis, discusión y consenso grupal en torno a la estructura y los contenidos del Plan de Igualdad.

El presente Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Puerto de Motril se suscribe, por tanto, de una parte, por la representación de la Dirección y por la parte social, por las personas que forman parte del Comité de empresa.

Con fecha día 15 de febrero de 2022 se reunieron, la representación de la Empresa y el Comité de Empresa quedando constituida la **Comisión Negociadora** del I Plan de Igualdad de Puerto de Motril por las siguientes personas:

La **Comisión Negociadora** la conforman:

**En representación de la Autoridad Portuaria Puerto de Motril:**

- La Secretaria de Presidencia
- La Técnico de Comunicación e Imagen
- La Asistente de Dirección
- El Jefe de División Económico Financiera y de Organización
- La Responsable de RR.HH., Organización e Igualdad

**En representación de las personas trabajadoras:**

- Presidente del Comité de Empresa por UGT
- Delegada del Comité de Empresa por UGT
- Delegado del Comité de Empresa por SPPLB
- Delegado del Comité de Empresa por CC.OO.
- Delegado del Comité de Empresa por UGT.

Como asesoras externas:

- La Consultora HRCS en calidad de Asesora Externa
- La Abogada Sagardoy en calidad de Asesora Externa

Si bien y tras un nuevo proceso electoral con fecha 2 de junio de 2022, se proclama un nuevo comité de empresa, celebrando reunión en el seno de la comisión negociadora con fecha 11 de julio de 2022, y aprobándose mediante acta de igual fecha la adaptación la composición de la parte social de la comisión negociadora al actual comité de empresa, adoptando el siguiente acuerdo:

- Elección como representantes de la **Parte Social**, para formar parte de la **Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de la Autoridad Portuaria de Motril a:**

- El actual Presidente del Comité de Empresa (Sindicato SPPLB)
- El Delegado Comité de Empresa (Sindicato SPPLB)
- El Delegado Comité de Empresa (Sindicato UGT)
- El Delegado del Comité de Empresa (Sindicato CCOO)



Si bien el Delegado y representante del Comité por UGT, asume su representación y la de su compañera del Comité, obteniendo la siguiente representación 2 votos SPPLB, 2 votos UGT y 1 voto CC.OO. informando que los acuerdos de la Comisión requerirán la conformidad de la empresa y el voto favorable de la mayoría de la parte social, siendo vinculantes para todas las partes.

Según el art. 6 del RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, la Comisión Negociadora para la Igualdad de Oportunidades ha tenido siguientes competencias:

- Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán nuestro plan de igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
- Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- Las personas que conforman la Comisión Negociadora de Igualdad se comprometen expresamente a proteger los datos de carácter personal acorde con la Ley orgánica 3/2018 de 5 de diciembre de 2018 de Protección de Datos de Carácter Personal y el Reglamento 679/2016 y demás disposiciones en materia de Seguridad en la Información. Las mencionadas partes cuentan, y se reconocen recíprocamente, con la representatividad requerida en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y, por tanto, con plena legitimidad para suscribir el presente Plan de Igualdad.
- La Comisión Negociadora para la Igualdad de Oportunidades, con carácter general, se ocupará de promocionar la Igualdad de Oportunidades en Puerto de Motril, estableciendo las bases de una nueva cultura en la organización del trabajo, que favorezca la igualdad plena entre hombres y mujeres, y que, además, posibilite la conciliación entre la vida laboral y las responsabilidades familiares, sin detrimento del desarrollo de la carrera profesional. Una vez validado el presente Plan la Comisión Negociadora pasará a ser la Comisión de Igualdad.

### 3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

#### Personal

Este Plan de Igualdad afecta a todas las personas trabajadoras adscritas a Puerto de Motril y personal proveniente de ETT, en el caso que fuera necesaria su contratación.

#### Territorial: Motril-Granada

El presente Plan de Igualdad se aplica a todo el personal que preste sus servicios por cuenta ajena para la empresa, cualquiera que sea la modalidad contractual que le vincule a la empresa.



### Temporal

El presente Plan, como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, entendiéndose que, unos objetivos podrán ser alcanzados antes que otros, la entrada en vigor de las medidas concretas, sin alterar en menos los plazos expresamente marcados, puede ser distinta y progresiva y, que el carácter especial de las acciones positivas hace que las mismas sólo sean de aplicación mientras subsistan cada uno de los supuestos que se pretendan corregir, tendrá el plazo de 4 años de vigencia para la consecución de los objetivos, a contar desde su firma el día 20 de julio de 2023 hasta el día 19 de julio de 2027.

## 4. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

En el Diagnóstico se ha seguido la estructura marcada en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres y las posteriores modificaciones del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo de medidas urgentes, desarrollando los siguientes apartados:

- I. **Introducción y justificación legal.** Realiza una exposición sobre el desarrollo normativo instaurado desde la LOIEMH, y la promulgación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, así como especialmente el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, incorporando de manera específica (a) el modo en que deben negociarse los Planes de Igualdad, (b) el contenido mínimo de los mismos y (c) las obligaciones en materia de registro y publicidad.
- II. **Actuaciones previas.** Se han mantenido reuniones y avances realizados desde el inicio del proceso del Plan de Igualdad, habiéndose aportado por la dirección de Recursos Humanos, la información y documentación cuantitativa para poder realizar el presente borrador de informe.
- III. **Información general.** Igualmente se realiza un breve resumen sobre la información relativa a la actividad e historia de la empresa.
- IV. **Compromiso de la Dirección.** Se adjunta al informe del diagnóstico el compromiso de la dirección con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- V. Igualmente, el plan podrá ser revisado, si se apreciara que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos, además de la revisión que proceda si se diesen los supuestos establecidos legalmente a tal fin.
- VI. Respecto al equipo de personas de la Entidad, está compuesto por un gran grupo de profesionales con amplia experiencia. Actualmente emplea a 74 personas trabajadoras de las cuales 15 son mujeres y 59 hombres.
- VII. Se adjunta al Informe de diagnóstico los distintos **Certificados de Calidad** obtenidos como consecuencia de la implantación y aplicación de la Gestión de Calidad, habiéndose implantado un **Sistema Integrado de Gestión de la Calidad, Medio Ambiente y de Seguridad y Salud Laboral** [según las normas UNE-EN ISO 9001:2015, UNE-EN ISO 14001:2015 y el estándar OHSAS 18001:2007 por Aenor].
- VIII. En la empresa se aplica el **III Convenio colectivo de puertos del Estado y autoridades portuarias (código de convenio n.º 99009785011995)**.
- IX. Respecto a las condiciones laborales, los datos utilizados en el presente diagnóstico se han tomado del año 2021, habida cuenta que la comisión negociadora se constituyó el 11 de febrero de 2022, realizando las siguientes apreciaciones al respecto:

#### -Distribución de la plantilla:

- Es una empresa altamente masculinizada, habida cuenta el sector de su actividad, con un número total de 74 personas trabajadoras de las cuales 15 son mujeres y 59